

СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ АКТОРОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК

Инновационные практики в последнее время становятся актуальным предметом множественных социологических исследований в силу динамичности развивающихся социально-экономических процессов в современном обществе. Под инновационными практиками мы понимаем разновидностью социальных практик, которые не только воспроизводят, но и развивают, осваивают и привносят новые элементы в уже существующие практики, в ходе которых изменяется система социальных действий, взаимодействий и взаимно-ориентированных моделей поведения индивидов или социальных групп.

Субъектами реализации инновационных практик являются акторы. Акторами инновационных практик могут выступать как индивиды, так и группа людей, объединенных совокупностью общих признаков и свойств. Акторы инновационных практик обладают определенным статусом и социальными ролями. Понятие социального статуса применимо по отношению как к личности, так и к социальной группе. В общем смысле, под социальным статусом стоит понимать социальная позиция, занимаемая человеком в системе социальных связей и отношений и обусловленная как естественными (раса, пол, национальность), так и социальными (профессия, доход, образование и т.д.) характеристиками [3, с. 448]. В инновационных практиках статус актора, создающего инновации, как правило, является намного выше статуса, принимающего инновации. В условиях организации высокий инновационный статус могут занимать руководители организаций, организационные консультанты. Как правило, количество таких инновационных акторов-доноров невелико, однако их статус, влияние и

авторитет значительно определяют характер и вектор инновационного процесса.

Под социальной ролью мы понимаем образец поведения личности, связанный с ее социальной позицией, статусом, и обусловленный местом личности в системе межличностных и общественных отношений [1, с. 454]. В инновационных практиках актор, создающий инновации, выполняет социальную роль инновационного донора. Актор, принимающего инновации, играет социальную роль инновационного реципиента [11, с. 7]. В связи с этим, результативность инновационных практик определяется характером взаимоотношений субъектов принимающих и создающих инновации, их статусом и позиции занимаемой социальной роли.

Качество и скорость групповой инновационной рефлексии напрямую связано с профессионально-личностными характеристиками акторов инновационных практик, коим могут выступать сам индивид или социальная группа, квалифицированная группа осуществления изменений (change team), или консультант по организационным изменениям [17, с. 147].

Й. Шумпетер - основоположник теории инноваций, дает четкое описание индивидуальных качеств, которыми должен обладать актор инновационных практик. Он выделяет такие качества как, умение рисковать, умение работать в команде, преодолевая сопротивление незаинтересованных в обновлении групп работников, владение научными методами решения производственных и экономических задач, умение убеждать других, способность «широкого предвидения», сочетание рациональности и иррациональности [17, с. 186].

Состояние акторов инновационных практик Марч и Саймон классифицируют следующим образом: уверенность (функция обладания полной информацией о следствиях принятия инновационного решения); риск (функция обладания информацией о вероятном распределении последствий выбора той или иной альтернативы); неопределенность (функция невозможности определения вероятности наступления того или иного

следствия решения или сложность в установлении приблизительной вероятности). По мнению социологов, риск и неопределенность являются функцией восприятия индивидом инновации в контексте сложившейся социальной ситуации [17, с. 175].

В концепции Н. Лебедевой представлены следующие характеристики инновационной личности: автономия, ответственность, распределение обязанностей, мобильность, стремление к успеху, желание награды и поощрения, опора на собственное мнение [8, с. 61].

По мнению А. Мешкова - представителя когнитивно-поведенческого подхода, в процессе реализации инновационных практик у акторов формируется «специфический логико-рациональный компонент поведения, касающийся познания содержания восприятий и разнообразных концепций, а также изменения качеств менталитета, когнитивных способностей индивида [9, с. 117]. Автор данной концепции утверждает, что одним из качественных изменений общества в результате принятия инноваций принято считать формирование *инновационного габитуса, образа мышления и инновационного поведения* акторов инновационных практик. Сущность инновационного образа мышления заключается в ориентации его носителей на осуществление перманентных нововведений в сферах своей деятельности [13, с. 7]. Инновационный образ мышления является, с одной стороны, предпосылкой формирования инновационной культуры социального субъекта, а с другой - он сам развивается на основе содержащихся в культуре норм и правил организации нововведений. Однако, на наш взгляд, подобные трансформации сознания и типов мышления характерно лишь для части индивидов, формирующие инновации «снизу», выступая в качестве создателей инноваций. В иных случаях возможно лишь обычное механическое пассивное принятие новых элементов.

Еще одной значимой характеристикой акторов инновационных практик является специфическая и характерная для них система потребностей, ценностей и ценностных установок. По мнению Е.Е. Кучко,

нововведение следует понимать как «комплексный процесс создания, использования и распространения новшества, целью которого является *удовлетворение целей, потребностей и интересов людей* в новых средствах [6, с. 95]. Н.И. Лапин считает, что инновация предстает как «комплексный процесс создания, распространения и использования новшества для новой (или для лучшего удовлетворения уже известной) общественной потребности» [7, с. 11]. Однако сущность нововведения, по мнению Тарда, составляет не только удовлетворение существующих потребностей, но и производство новых.[1, с. 29].

В настоящее время наиболее популярным и активно используемым подходом к исследованию инновационных ценностей является подход Ш. Шварца. Основываясь на теоретических и эмпирических исследованиях, Шварц сгруппировал ценности в десять блоков (типов мотивации): власть, достижение, гедонизм, стимуляция (ценность разнообразия, новизны), самостоятельность, универсализм (равное отношение к «своим» и «чужим»), благожелательность, традиция, конформность, безопасность [14, с. 249].

Эти ценности организованы в ценностно-мотивационные оппозиции, расположившиеся на двух биполярных осях: Открытость изменениям (самостоятельность и стимуляция) — Сохранение (безопасность, конформность, традиция) и Самоутверждение (власть, достижение, гедонизм) — Самопреодоление или Выход за пределы своего Я (универсализм, благожелательность) [8, с. 61].

В работах отечественных социологов также представлена модель инновационных ценностей. В частности, в концепции В. Лебедевой выделены три ключевые ценности инновационной личности: креативность, риск ради успеха, ориентация на будущее [8, с. 57].

Таким образом, система потребностей и интересов выступает главной побудительной причиной создания, распространения (принятия) инноваций и формирования инновационных ценностей у акторов инновационных практик.

Акторы инновационных практик обладают определенным инновативным потенциалом, выступающий определенным внутренним ресурсом, который определяет степень их готовности и открытости к инновациям. В научной литературе существует множество подходов к феномену «инновативного потенциала», являющегося специфической чертой акторов инновационных практик:

В рамках антропологического подхода, последователями которого являлись В.Е. Ключко, Е.А. Власенко, Г. Саймон, Д. Смитбург, Н.Л. Иванова, Е.В. Михайлова, Е.П. Федорова, В.А. Штроо и др., инновационный потенциал представляет собой «сверхадаптивную, нормотворческую, саморегулируемую природу человека, способную к инновационному действию»[2].

В рамках данного подхода человек открыт внешнему (в том числе социальному) миру и опыту и рассматривается как целостная открытая саморазвивающаяся система [12, с. 241]. В рамках данного подхода актер инновационных практик характеризуется такими качествами как самоэффективность, жизнестойкость, суверенность, целеполагательность, последовательность в реализации жизненных ценностей. В нем высоко развиты нравственные качества, обладает глубоким мобилизационным потенциалом, ориентирован на определенное качество жизни, наделен позитивным взглядом на мир, умением строить положительные отношения с окружающими [10, с. 135]. В рамках антропологического подхода для актора инновационных практик характерно проявление антропологических потенций к обнаружению новой информации; к адекватной оценке нового явления; к инновационной деятельности на разных уровнях взаимодействия (с природой как средой, с социумом), к организации человеком собственной жизни.

В связи с этим «инновационный потенциал» рассматривается как некий набор социально-антропологических качеств и потенций личности, формирующих новую, сверхадаптивную природу человека. Набор этих

качеств обеспечивает максимальную самореализацию человека и его включенность в инновационную деятельность. Однако данный подход весьма узконаправлен, рассматривая «инновационный потенциал» исключительно в рамках обособленного микромира человека и его направленности во внутриличностное пространство человека.

Попытки расширить понятие «инновационного потенциала» были осуществлены в теоретических концепциях ученых, представляющих социально-психологический подход. Представители *социально-психологического подхода* (Е. Торренс, М. Уэст, Дж. Хим, П. Тирас, Е.П. Федорова, Г.Х. Бакирова и др.) понимают «инновационный потенциал» как совокупность социально-психологических ресурсов, необходимых актору для результативного осуществления инновационных практик [5, с. 242].

В рамках данного подхода инновационный потенциал рассматривается как некий набор социально-психологических качеств личности. Однако, в отличие от сторонников антропологического подхода, эти качества личности связаны не только с формированием сверхадаптивной природы человека, но и с процессами личностной самодиагностики и самоконтроля, самоуправления и самодисциплины, а также с решением внешних социальных проблем, включая в себя такие качества как чувствительность к проблемным ситуациям; поиск, выделение и формулирование проблемы; генерирование гипотез, касающихся способов ее решения; проверку этих гипотез; нахождение и формулирование решений; интерпретацию и популяризацию результатов [15, с. 233].

Определяя набор качеств инновационной личности, они формулируют понятие *инновативности*. *Инновативность определяется как «качество личности, выраженные в различных формах и способах психологического раскрепощения творческого потенциала и в условиях допустимого психологического комфорта для продуктивной деятельности в инновационных практиках»* [12, с. 241]. Из определения становится

очевидным, что инновативность личности тесно связана с ее творческим (креативным) потенциалом.

Последователи социально-психологического подхода определяют достаточно узкую сферу проявления инновативного потенциала, который, по их мнению, присущ чаще всего личности, склонной к предпринимательской, новаторской и инновационной деятельности [15, с. 4]. Таким образом, анализируя содержание социально-психологического подхода, можно предположить, что его сторонники, в отличие от последователей антропологической концепции, более широко раскрыли понятие и содержание «инновационного потенциала». Во-первых, выявлен набор саморегулятивных качеств инновационной личности, направленный на решение внешних социально-психологических проблем. Во-вторых, среди этого набора сформулировано новое качество личности, именуемое «инновативность», которое выражено в различных формах и способах психологического раскрепощения творческого потенциала личности. В третьих, последователи социально-психологического подхода определили области профессиональной деятельности (предпринимательство), где востребован набор качеств инновационной личности – актора инновационных практик. Если руководствоваться данной логикой, сфера государственного управления оказывается как бы за рамками общих принципов менеджмента, в рамках которой проявление инновационной и творческой деятельности не востребовано.

В целях нашего исследования наибольшей эвристической ценностью обладает *социологический подход*, сторонниками которого являются Л.Н. Васильева, А.И. Кравченко, П.В. Кисилев, С.С. Фролов и др. По их мнению, инновационный потенциал личности тесно связан с реализацией социальных механизмов, регулирующих процессы зарождения, разработки, внедрения, адаптации и интеграции инноваций в инновационных практиках.

Сторонники социологического подхода подчеркивают, что определяющим аспектом проявления инновационного потенциала является

социальная адаптация акторов инновационных практик, которая осуществляется в несколько этапов: согласие с необходимостью введения изменений, понимание назначения и полезности инноваций для него лично; первоначальное освоение новых социальных ролей и позиций в изменяющейся системе, при котором происходит оценка и сравнение с традиционными практиками; выработка установок на проведение и поддержку инноваций, которые охватывают все большее число акторов; принятие и привыкание к нормам; следование новым нормам; замещение старых норм и ценностей на новые [4, с. 13].

Проведенный анализ позволяет определить специфику авторского подхода к анализу феномена инновативного потенциала. *Инновативность* – характеристика актора инновационных практик, без проявления которой не возможна эффективная реализация инновационных практик. Нам представляется, что феномен инновативности следует рассматривать не только как характеристику личности (социально-психологический подход) или организации в целом (социологический подход) а, прежде всего, как характеристику социально-профессиональной группы. Инновативный потенциал социально-профессиональной группы определяется как внутренняя готовность и открытость акторов данной группы к восприятию нового, позволяющая преодолеть естественное сопротивление нововведениям в инновационных практиках.

Таким образом, в виду вышесказанного мы считаем, что акторами инновационных практик являются *участники инновационной деятельности, наделенные специфическими статусно-ролевыми характеристиками, набором профессионально-личностных характеристик, инновационным габитусом, образом мышления и инновационного поведения, ценностей и ценностных установок и уровнем инновативного потенциала.*

Акторы инновационных практик, обладающие определенным набором инновационных компетенций, поведенческих характеристик, ценностей и установок, уровнем инновативного потенциала, выступают центральным

элементом данной системы и формируют специфическое пространство социального действия и социального взаимодействия, что приводит к структурно-функциональным изменениям уже существующих традиционных социальных практик. Деятельность акторов, их ролевые ожидания и качество исполнения инноваций в значительной степени определяют характер и скорость опривычивания и рутинизации инновационных практик, становясь в последствии, частью традиционных.

Литература

1. Бурнышева Т. Инновационный менеджмент (обзор литературных источников) // Управление инновациями и модернизация постсоветской промышленности. Новокузнецк, 1999.
2. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности. – Ученые записки Таврического национального института - Выпуск №12 (51). [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www3.crimea.edu/tnu/magazine/scientist/edition12/tom2/n01212.htm>
3. Зборовский Г.Е. Общая социология: Учебник. 3-е изд., испр. и доп. М.: Гардарики, 2004.
4. Кисилев П.В. Социологические и организационные аспекты инновационной деятельности / Учебно-методическое пособие для студентов заочной формы обучения по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации». Псков, 2009.
5. Ключко В.Е. Самореализация в психологических системах. Проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). – Томск: ТГУ, 2005.
6. Кучко Е. Е. Социология нововведений как специальная социологическая теория // Социология. 2007. № 4.
7. Лапин Н. И. Актуальные проблемы исследования нововведений // Социальные факторы нововведений в организационных системах. М., 1980.

8. Лебедева Н.М. Ценности и отношение к инновациям российских и канадских студентов. // Психологический журнал, 2009, № 6.
9. Мешков А.А. Основные направления исследования инновации в американской социологии // СОЦИС: социологические исследования, 1966
10. Новикова Н.В. Фисенко А.И. Инновации как субъективированная форма изменений // Личность как субъект инноваций: сборник научных трудов. / Науч. ред. М.В. Волкова – Чебоксары: НИИ педагогики и психологии, 2010. – 200 с
11. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и перспективы. М., 1989.
12. Федорова Е.П. Жизненные цели как проявление инновационного потенциала человека // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы одиннадцатой междунар. науч.-практ.конф. / под общ.ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.
13. Шавель С. А. Социальные инновации как источник развития общества // Социология. 2004. № 3.
14. Schwartz, S. H. Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement, and applications]. Revue française de sociologie, 2006, V.42.
15. Torrance E.P. Understanding creativity: where to start? // Psychological Inquiry, Vol. 4, № 3, 1993.
16. West, M. A., Farr, J. L. Innovation at work//Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies/ M. West & J. Farr (Eds.), Chichester, England: Wiley, 1990.
17. Zaltman C. Duncan R., Holbek J. Innovations & Organizations. New York: John Wiley & Sons. 1973.